РАДИКАЛЬНЫЙ ДЕНТЯЙ

ЗА НУЛЕЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ И НУЛЕДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ!

НОМЕР ВТОРОЙ. Издание московской группы проекта **«Автономное Действие»** (www.ad-direct.newmail.ru), приложение к сайту **www.antijob.nm.ru**



«МАКДОНАЛДС» И КЛАССОВАЯ БОРЬБА

РАБОТНИКИ «МАКДОНАЛДСА», РАСПОЛОЖЕННОГО ОКОЛО МЕТРО «ПУШКИНСКАЯ», МЯГКО ГОВОРЯ НЕДОВОЛЬНЫ СВОИМИ НАЧАЛЬНИКАМИ. УЖЕ ПОЧТИ ГОД ОНИ ПОДДЕРЖИВАЮТ САЙТ **WWW.MACDONALDZ.NAROD.RU**, ГДЕ ПИШУТ РАЗНЫЕ ИСТОРИИ О СВОЕМ РЕСТОРАНЕ БЫСТРОГО ПИТАНИЯ. ВОТ НЕКОТОРЫЕ ИЗ НИХ.

НОВЫЙ ГОД

И так, мы – ресторан, обслуживающий посетителей до позднего вечера. Центральный офис «МАКДОНАЛДС» издал распоряжение о том, что наш ресторан 31 декабря будет работать ДО 18.00, а 1 января с 12.00. Надо отметить, что данное распоряжение вышло в свет за 2 недели до праздника. Но тут начинается самое интересное: нам, авторам данного текста, из компетентных источников стало известно, что дней за 5-6 до Н.Г. Мэрия г. Москвы, в связи с планируемыми народными гуляниями, попросила наш ресторан (в лице нашего директора Фидутиновой Н.В.) работать 31.12.00. не до 18.00 ,а до 22.00. И наша дирекция, не долго думая, согласилась. Почему? Возможно, не захотели перечить Мэрии, возможно просто страх, НО можно же было подумать и о работниках, а не только о прибыли. Я понимаю, что предложение от Мэрии появилось в связи с обеспечением безопасности отдыхающих, но ведь если бы мы все же работали до 18.00, все было бы здорово. Т.е. в 18.00 все еще ищут подарки, покупают елки, и в центре есть народ, но он не праздно шатается, а как раз совершает эти покупки, и эти люди не создают толпу, которая в состоянии вышибать окна и двери... Все это к чему? А к тому, что наш ресторан свободно мог работать до 18.00. Мы не виним Мэрию, она лишь сделала предложение, а критикуем нашу дирекцию.

Так или иначе, дней за 4-5 до Н.Г. на доске объявлений, нашего ресторана, появилось сообщение: «В связи с проводимыми народными гуляниями, наш ресторан будет работать (31.12.00) до 22.00.» Подпись: «Спасибо за понимание».

Возмущение работников было огромно, но дирекция закрывала на это глаза. Многим пришлось менять свои планы, чтобы не быть уволенными. Что самое поразительное, целый день посетителей было мало, и работая бы мы до 18.00 все бы ушли спокойно готовиться к Новому Году. Но нет, у нас не всё так просто. Часов с 21.00 появилось очень много посетителей. Последний человек ушел около 23.00. Работники, видя, что домой, они могут не успеть начали возмущаться, но менеджеры под предлогом «наказаний» заставляли работников оставаться.

Конечно, ресторан закрылся, но многие не успели к празднику домой. Кто встретил праздник в метро, а кто на улице идя домой. Так же не приятно, что многие, работали по 3 праздничных дней подряд (31.12.00, 0.1.01.01, 02.01.01), т.е. весь праздник, хотя есть правило, что тот кто 31 работает – 1 отдыхает. Сейчас это было грубо нарушено.

ФИРМЕННЫЙ ВКУС

Десятилетиями картофель в «Макдональдсе» жарили на смеси, состоящей на 93% из говяжьего сала и на 7% из хлопкового масла, она-то и придавала картошке фирменный аромат. Но при этом делала ее более насыщенной животными жирами, чем любой другой продукт. В 90-е «Макдональдс» подвергся критике со стороны врачей, считающих ЖИВОТНЫЕ ЖИРЫ ИСТОЧНИКОМ ХОЛЕСТИРИНА И ГЛАВНОЙ ПРИЧИНОЙ СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ.

Теперь «фирменный вкус» картошке придает сложное химическое соединение, имитирующее запахи говяжьего масла. И все это скрывается за словами «ароматизирующая пищевая добавка».

ПРОГРАММА «КАЧЕСТВО»

Красивая и многообещающая телевизионная реклама рассказывает нам о том, какие отличные поставщики продукции у компании, о том, что только продукты высшего качества используются в производстве. Но давайте посмотрим на то, чьи руки готовят эту первоклассную продукцию. Раньше, еще до кризиса августа 1998 года, в ресторане работало около 600 человек, которые отбирались довольно строго, и получали по тем временам неплохие деньги. Теперь времена переменились... И что мы видим: количество работников, после немыслимых сокращений, уменьшилось до 200.

Таким образом, получается, что каждый, кто в данный момент работает на компанию, несет на себе нагрузку трех человек. Это притом, что благодаря кризису, зарплата работника упала в 4 раза. Только потом, когда стало ясно, что за такие жалкие гроши никто работать не собирается, ее немного повысили. Кстати, и по сей день можно встретить внушительных размеров объявление об идущем дополнительном приеме на работу. Итак, работник, вышедший на смену, подчас должен разрываться на три рабочие позиции. Тут время задуматься над вопросом: «Почему я должен работать за троих?». Но у менеджеров свои цели – заставить работать всю систему, винтиками которой являются простые работники. У них на такие вопросы свои ответы типа: «А ты разве не успеешь? Ведь это реально успеть, я знаю», или «А для чего ты сюда пришел? Работать? Вот и работай». Вот так и приходится всем работникам бегать взмыленными всю смену, лишь бы только успеть все сделать. Думаете, качество от этого увеличивается?

> продолжение на стр 2 >

НАСИЛИЕ И ВЫМОГАТЕЛЬСТВО – СТИЛЬ ОТНОШЕНИЙ БЮРОКРАТИИ СО СТУДЕНТАМИ

Есть в Москве один вуз – Московский Городской Педагогический Университет (МГПУ). Этот вуз несколько лет назад был создан правительством Москвы с целью восполнить нехватку учителей в московских школах.

Уже 2 года здесь продолжается скрытое противостояние между студентами и администрацией. Причиной этого противостояния являются сборы со студентов на содержание охраны зданий университета. Началось всё с осени 1999г., когда после взрывов домов в Москве вышел приказ руководителя Комитета образования правительства города Москвы, Кезиной. Согласно этому приказу каждое высшее учебное заведение города Москвы должно завести частную охрану на своей территории. Цель данного приказа, как и других мероприятий такого рода (в том числе проверок документов в метро), – продемонстрировать, что правительство Москвы проявляет заботу о безопасности жителей города. Конечно, любому психически здоровому человеку понятно, что безоружный охранник, нанятый в частном агентстве, ни от каких «террористов» и «бандитов» никого не защитит. Единственное, что он может делать – это проверять наличие студенческих билетов у людей, входящих в здания университета.

В наше время высшие чиновники стремятся к тому, чтобы сделать все сферы жизни общества (в том числе и сферу образования) прибыльными, подчинить законам коммерческой эффективности. Поэтому о покрытии расходов на содержание охраны за счёт правительства Москвы речь не шла. Деньги по этой статье расходов заботливая администрация университета решила изъять из карманов студентов. Сейчас каждый студент МГПУ должен вносить по 20 рублей в месяц (что составляет – по 200 рублей в год) на расходы, связанные с охраной зданий. Невозможно проверить, идут ли заплаченные деньги по назначению или же они тратятся по усмотрению университетских чиновников. На историческом факультете, например, деньги на содержание охраны выплачиваются студентами не через банк, а непосредственно идут в руки администрации.

> продолжение на стр 2 >



«МАКДОНАЛДС» И КЛАССОВАЯ БОРЬБА

> Так о каком ВЫСОКОМ КАЧЕСТВЕ может идти речь в месте, где есть острая нехватка работников, которые вынуждены нести на себе огромные мощности популярного ресторана? Это получилось отчасти оттого, что огромная компания не хочет платить за нелегкую работу, отчасти оттого, что лучше погонять старых проверенных работников за троих, чем нанять еще людей. Стоит заметить, что требования никто не снижал, и требуют с работников также строго. Подчас кажется, что многие правила и стандарты работы специально придуманы для того, чтобы усложнить им жизнь.

СИСТЕМА ПООЩРЕНИЙ

Одиннадцать лет назад в Москве открылся первый «Макдональдс». Попасть туда, работать, можно было только после придирчивого собеседования. Требования были очень высокими. Первого попавшегося туда не брали. По тем временам работа в «Макдональдсе» была очень престижна и хорошо оплачиваема. Сегодня мы хотели бы поговорить только об одной стороне, касающейся размера заработной платы – системы поощрений.

Все эти одиннадцать лет «Макдональдс» требовал, и будет требовать от своих работников максимальной отдачи сил на рабочем месте (а от работников должностью повыше и в свое свободное время). Отличие заключается в том, что раньше эти старания оборачивались для работников дополнительным доходом, под час неплохим. А начиная с августа 1998 года и до недавнего времени, работники были лишены буквально всех поощрений. Но обо всем по порядку.



– Аттестации работников. Аттестация является важной частью работы в «Макдональдсе». От нее напрямую зависит размер зарплаты любого работника. Во время аттестации анализируется качество работы данного работника, и в зависимости от результата аттестации решается, насколько рублей увеличивается почасовая ставка. Т.е. всем резонно хорошо работать. Но только раньше эти аттестации проводились раз в три месяца, а теперь два раза в год. Допустим, человек устроился на работу в «Макдональдс» на 6 рублей в час (до 1998 года это доллар в час). Через год он получал бы 7.58 рублей в час, или на 26% больше. Теперь новый работник получает 25 рублей в час (меньше доллара), и через год станет 28.09 (прирост 12%). Получаем, что в настоящее время рост зарплаты уменьшился в ДВА с лишним раза!

– Премия надежности. Второе по важности поощрение, которое исчезло из жизни «Макдональдса». Условия очень просты: если у работника нет опозданий, прогулов или больничных, то он получает 15% прибавки к зарплате. Такая премия полагалась за каждый месяц. Фирма была заинтересована, чтобы работник сам бежал на работу, не опаздывая и не прогуливая. А сейчас, по-видимому, нет...

– Тринадцатая зарплата. Название говорит само за себя. Ее уже нет четыре года.

И только недавно слабым напоминанием обо всем этом стало введение премии, которая полагается за промежуточную аттестацию (предварительную оценку работы). Условия почти те же,

НАСИЛИЕ И ВЫМОГАТЕЛЬСТВО – СТИЛЬ ОТНОШЕНИЙ БЮРОКРАТИИ СО СТУДЕНТАМИ

> Разумеется, студентов никто не спросил о том, нуждаются ли они в охраннике, сидящем у входа в здание, и нужна ли им вообще охрана. При бюрократической системе управления образованием, при отсутствии в МГПУ какого-либо реального, не марионеточного, студенческого самоуправления, подобный ход событий неудивителен. Однако студенты тут же началось стихийное сопротивление новым порядкам. Выплаты на содержание охраны практически не вносятся до тех пор, пока администрация не начинает давление на студентов. Так, на историческом факультете МГПУ к началу ноября 2001г. лишь на I и V курсах большинство студентов полностью внесли сумму на охрану за I семестр обучения. На остальных 3 курсах количество заплативших было ничтожно малым. На факультете были попытки более активного сопротивления поборам. Так, летом 2000 г. одна из студенток V курса подала в суд иск на администрацию исторического факультета. Суд признал сборы на охрану незаконными, официальная бумага, извещавшая об этом, была вывешена в здании исторического факультета. Однако, после телефонных переговоров декана факультета, Е.И. Хаванова, с прокурором, дело замяли и о решении суда быстро забыли.

В ответ на пассивное сопротивление студентов администрация МГПУ осуществляет акты давления. Так осенью 2001 г., на факультете технологии и менеджмента, администрация объявила, что каждому студенту не отдадут сданную в конце прошлого учебного года зачётку и студенческий билет, не будут выдавать какие-либо справки до тех пор, пока он не внесёт деньги на охрану за весь I семестр. Аналогичные меры предпринимались и предпринимаются на историческом факультете. С осени 2000г. по указанию администрации студентам этого факультета, не заплатившим за охрану, не выдают справок. В преддверии летней сессии 2001 г. со стороны ряда преподавателей исторического факультета прозвучали «просьбы» заплатить за охрану до начала сессии. Не менее грубые методы давления применялись и осенью 2001г. В ноябре было проведено общее собрание IV курса исторического факультета, на котором 2 заместителей декана (Токарева Елена Анатольевна и Куприн Дмитрий Олегович) угрожали не допустить незаплативших до сдачи экзаменов, исключить их из университета, и даже распустить курс в случае дальнейшей неуплаты денег за охрану. Тем, кто открыто выразил своё несогласие с режимом принуждения, было открыто заявлено, что они могут убираться из университета, если не желают подчиняться решению администрации о поборах.

Ко всему этому добавляется ещё то, что здание исторического факультета МГПУ находится в аварийном состоянии. В ноябре во время лекции в одной из аудиторий рухнула часть потолка. Одна студентка была отвезена на скорой помощи с лёгким сотрясением мозга. Но поскольку для этой студентки всё обошлось без серьёзных осложнений, а больше никто не пострадал, ни к каким выступлениям студентов это не привело. Под угрозой обвала находятся потолки и в других аудиториях на четвертом этаже здания, там трещины заклеены для маскировки белой бумагой.

Для исторического факультета грубое принуждение в отношении студентов является нормой. Наиболее ярким примером подобного безобразия стала встреча с индийским послом, прошедшая 28 ноября 2001г. на историческом факультете МГПУ. Чтобы удержать студентов на мероприятиях, связанных с этой встречей (кроме презентации прошло также выступление индийских артистов и местных студенческого самодеятельного коллектива), администрация запретила гардеробщице выдавать студентам их куртки и пальто. В результате работающие студенты опоздали на работу, а остальные не смогли уйти на запланированные ранее дела.

Несмотря на все эти притеснения протест студентов носит, по большей части, пассивный характер. Многим есть, что терять. Сейчас активное открытое сопротивление действиям администрации может привести к исключению из университета. Учитывая то, что поступить в вуз сейчас не так то просто, подобные перспективы никого не привлекают. К тому же нельзя сказать, что студенты доведены до состояния полного отчаяния – это далеко не так. Стипендию в МГПУ платят регулярно. Более чем на 2 недели не задерживают. До прихода здания в полную негодность пока ещё далеко. А оплата в 20 рублей за месяц не такая большая, чтобы кто-либо был из-за неё стоять до последнего. Но любое подавление свободы личности, наступление на права человека всегда начинается с малого. Поэтому, возможно, не далёк тот день, когда от студентов потребуют платить ещё за какие-нибудь «услуги». В любом случае, рано или поздно студентам придётся противопоставить хамству начальников более весомые методы отстаивания своих интересов, чем временная неуплата за навязываемые им «услуги».



что и у премии надежности, вот только выплачивается она два раза в год.

PS: После кризиса 1998 года фирма «Макдональдс» с легкостью рассталась со всеми вышеперечисленными пунктами, и теперь не спешит возвращать их обратно.

СУВЕНИРЫ

Данный материал можно назвать продолжением статьи «Система поощрений», но только отчасти. В системе «Мак» существуют понятия: «Макбаксы» и «Макшоп». Примерно два раза в год работникам за отличную работу (победа в соревнованиях по продажи какой-то продукции, выполнения правил, стандартов...) выдают в качестве поощрения «Макбаксы» – откcеренные или отпечатанные в дешевых типографиях бумажки, имитирующие дензнаки. Они имеют только внутреннее хождение. Плюс на них имеется печать ресторана, номер работника и подпись менеджера выдавшего эту бумажку. Номинал «купюры» – 10.

Затем руководством назначается счастливый день – «Макшоп». Это, как нетрудно догадаться, магазин. На котором за полученные «купюры» возможно, приобрести сувениры: ручки, брелки, кружки, майки...Ну всё это известно под термином «корпоративный подарок». Здесь все вроде четко и здорово, вопросов нет.

Но в середине октября у нас проходили так называемые «Итальянские недели». И центральный офис разорился :) и ввел вместо «Макбаксов»-»Маклиры», надо отметить с вполне качественной печатью и оформлением. В конце месяца центральным офисом назначился «Макшоп». И цены на сувениры были установлены им же.

И так, чтобы работнику приобрести кружку нужно 9 «купюр», сумку – 40, брелок – 5, часы – 8, футболку – 8, cd – 10, а бутылочку колы – 2.

Прикол в том, что эти «Маклиры» выдавали в очень скудном количестве. И в среднем у людей на руках было 5-6 «купюр». Нет, не изза того, что они плохо работают, а из-за того, что условия их получения достаточны жестоки. Представьте, некая девушка бегает, улыбается, выполняет все требования, и за все это ей вручают одну единственную бумажку, а какого ей?

Нет, мы не хнычем и не ревем, мы доказываем ВАМ, что ЦЕНТРАЛЬНОМУ ОФИСУ глубоко наложить на своих работников, которые, между прочим, приносят немалые прибыли фирме. А все эти «Макшопы» – элементарное желание ублажить дешевкой своих работников. О каком уважении может идти речь, если даже за корпоративный подарок необходимо изрядно пропотеть!

А ВОТ КАК ОТСТАИВАЮТ СВОИ ПРАВА РАБОТНИКИ «МАКДОНАЛДСА» НА ЗАПАДЕ. ИНТЕРВЬЮ С СОПРТИВЛЕНИЕМ РАБОТНИКОВ МАКДОНАЛДСА (СРМС).

От antijob.nm.ru: это интервью – перевод из английского анархистского журнала «Organise!». Пример СРМс вполне применим и в российских условиях: когда профсоюзы или просто куплены, или абсолютно бессильны, даже кучки грамотно действующих рабочих хватит, что замутить кое-чего...

СРМс – группа политически активных рабочих, которые приняли смелое решение, организовав группу на рабочем месте в ресторане в Глазго (Шотландия). Первым результатом их деятельности стал недавно появившийся информлисток Mc.Sues, нацеленный на работников Mc. Donalds, но интересный также всем знакомым с опытом работы в сфере обслуживания. В деятельности СРМс есть много такого, что было бы полезно знать многим рабочим.

О: Для начала, как группа СРМс собралась вместе? Имело ли это политические причины или экономические?

СРМс: В нашем ресторане были определённые споры (разногласия), которые заставляли людей уходить. Например. Нам были должны сотни фунтов в виде невыплаченных премий. В то же время те из нас, кто за несколько лет стали близкими друзьями, начали разговаривать и решили попытаться использовать информационное сопротивление, что мы затем и сделали. Многие из нас находились под влиянием радикальных идей. Так что вы могли бы сказать: да – это было политически обоснованно. В настоящее время наша возможность влиять на наши условия труда ограничена, так что, возможно, политика является причиной в меньшей степени, чем экономические причины.

О: Насколько успешна была ваша тактика в улучшении ваших условий работы?

СРМс: Объективно, не очень. Мы не добились повышения заработной платы или чего-нибудь такого. Хотя, мы добились первых успехов с премиями. Было очевидно на некоторое время, что для того чтобы иметь какое-либо реальное влияние, нам надо дотянуться до рабочих Mc. Donalds в других областях. Мы понимали это, когда выпускали Mc.Sues. Однако, мы должны быть реалистами: Mc. Donalds открывает новый ресторан каждые три минуты. Так что даже если бы другие работники Mc. Donalds организовались каждые десять минут, то соотношение «неорганизованные / организованные» рабочие увеличивалось бы. ... Некоторые из группы, те, кто выпускал Mc.Sues, сами получили новую работу и нашли, что их рабочие условия улучшились совсем не принципиально!

О: Как вы видите свою роль в более широком контексте борьбы против капитализма?

СРМс: Mc.Donalds – это не что-то особенное – просто это «показательный» пример капиталистических отношений, то, к чему все компании стремятся, увеличивая таким образом прибыль, которую они получают от труда своих работников. СРМс – это не сплочённый коллектив с членством, уставом или чем-нибудь в этом роде. Не каждый вовлечённый сюда, или тот, с кем мы контактируем, должен обязательно отождествлять себя с этими целями. Но мы никогда не скрываем тот факт, что многие из нас хотели бы видеть полное свержение капитализма и установление системы, где рабочие управляют производством. Наша борьба, несомненно, взаимосвязана с другими видами борьбы, а не только с сопротивлением на рабочем месте. Например, Mc.Donalds может уволить рабочих по желанию, а D (SS) (система поддержки принятия решений) будет счастлива запихнуть других в службу Mc.Donalds. Так что мы сознаём, что мы участвуем в той же борьбе, что и группы претендентов и многие другие.

О: Какой взгляд СРМс на профсоюзы? Добиваетесь ли вы утверждения профсоюзных прав?

СРМс: Пока мы хотели бы предложить сотрудничество работникам Mc.Donalds, добивающихся создания профсоюзов (сегодня в Канаде и в России, например) и оцениваем это как позитив. Это не цель для нас самих. Мы были чрезвычайно воодушевлены действиями работников Шотландии, которые добились больших успехов, действуя методами борьбы, которые мы хотели бы видеть в Mc.Donalds. Однако большая часть их действий, кажется, была совершена назло их профсоюзу. И это типично. Кроме того, там где текучесть рабочей силы так же стремительна, как в Mc.Donalds, типичная модель профсоюза в реальности не пригодна. Это, вместе с бессилием современных профсоюзов, даёт положительный эффект для создания пространства для более эффективных и радикальных альтернатив. СРМс зондирует их пространство.

О: Какова была реакция компании на вашу деятельность?

СРМс: В большей степени мы сосредоточиваемся на анонимной деятельности вне рабочих мест. Например, распространяя пропагандистские материалы, связываясь с другими работниками Mc.Donalds и т.д. Понятно, что мы действуем анонимно, потому что Mc.Donalds уволит нас, как только нас найдут. «Они ищут нас здесь, они ищут нас там, Они ищут нас повсюду. Но они не найдут нас, кого бы они не спрашивали. Потому, что славный народ просто не стучит.»

О: Имеете ли вы связь с другими похожими группами в Соединённом Королевстве или за границей?

СРМс: Сейчас мы пытаемся установить контакты с работниками Mc.Donalds для борьбы по всему миру. Некоторые из этих инициатив сопротивления достаточно продвинуты: во Франции, где было организовано CNT (анархо-синдикалистский рабочий союз), недавно был занят магазин. Были забастовки во Флоренции (Италия), прослеживаются тенденции к образованию союзов в России и Канаде. Мы надеемся предложить формирование межнациональной сети рабочих Mc.Donalds. Глобальный бизнес – глобальное сопротивление.

О: Какова реакция других работников Mc.Donalds на появление Mc.Sues и что вы планируете в будущем?

СРМс: В настоящее время распространено лишь небольшое количество распечаток материалов, но мы уже получили восторженные отклики. Даже рабочие, которые несогласны с нашими целями, обычно находят Mc.Sues достаточно забавным и последовательным в борьбе, чтобы воспринимать нас серьёзно. Это положительно само по себе. Дальнейшие выпуски очень определённо спланированы, но люди не из нашей группы. Участвовавшие в издании первого номера, покинули работу. Мы очень просим других работников Mc.Donalds внести свой вклад в этот проект.

О: Каков ваш взгляд на теперешнюю волну антикапиталистических протестов? Могут ли вас вдохновлять демонстрации, во время вашей работы бросающие кирпичи в окна вашего ресторана?

СРМс: Определённо нет. Мы бы хотели, чтобы они делали это в наш выходной, тогда и мы бы могли принять участие. Когда то в прессе было опубликовано, что Mc.Donalds был разгромлен в Первомай 2000 г., многие рабочие говорили, что это, типа: «класс! Я бы хотел сделать это. Это будет чертовски приятно». ... Не все те, кто определяет себя как антикапиталисты, согласны с тем, что мы пытаемся делать. Некоторые не хотят работать с нами потому, что «люди не должны работать на Mc.Donalds». Если люди не могут отличить компанию и работников – это просто жутко. Но, в основном, мы поддерживаем антикапиталистические протесты.

Выпуск Mc.Sues можно по ссылкам найти на www.mcspotlight.org

ЧЕРНЫЙ СПИСОК ФИРМ И КОРПОРАЦИЙ

«ГОРЯЧАЯ ВОСЬМЕРКА» МОСКОВСКИХ РАБЛОТОДАТЕЛЕЙ

ПЕРВОЕ МЕСТО:
церковь на службе у буржуазии

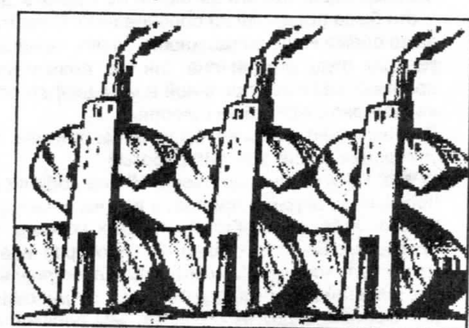
РОМАН КАМЕНЕВ пишет:

Работал я как-то в несколько лет назад в московской фирме **ООО «ЭЛКОД»** Занимается распространением программ «Консультанта плюс». В то время была одна из ведущих фирм такого бизнеса. Директор и одним из хозяев этой конторы был Гершкович Аркадий Бениаминович. В принципе неплохой мужик, но ужасно жадный до денег. Любил по мелкому обманывать, это когда сначала просит помочь поработать в выходной на выставке, а потом говорит: «Ну ты же мне помогал, за что тебе выходной или деньги?» :))))) Но это мелочи. Нежданно и негаданно полюбил наш директор монахов, церковь, различного рода обряды. Сначала у нас в офисе появились различного рода ящички для сбора денег на восстановление каких-то храмов и покупку каких-то икон. Потом по офису стали зажигать различного рода дурманящие свечки и палочки. Причем голова от постоянных этих запахов просто кружилась. Но верх мастерства был нам преподнесен в послекризисные годы. В то время жизнь стала резко дорожать, цены росли просто на глазах. Ну и рабочий народ, а это порядка сотни людей начал постоянно поднимать вопрос о повышении зарплаты. И вот в один из рабочих дней оставляет Аркадий весь этот народ на собрание после работы. Говорит что явка обязательная. ни на какие просьбы отпустить не реагирует. В этот момент приезжает волжана, из нее выходит батюшка в норковой шубе. И заходит к нам в здание. Где-то на промежуточном этаже он раздевается и к нам поднимается уже в ободранной рясе :)))) Вся такая латаная-перелатаная. На локтях заплатки. Ну и начинает свою лекцию. Вы мол народ богатый, надо помогать друг другу. А особенно бедным. Не плохо бы и церкви помочь восстановить пару монастырей. Это нам конечно зачтется, потом. А еще мы народ счастливый. Это в плане того что не побираемся на улице, у нас есть работа и мы должны любить своего работодателя за предоставленную им нам работу. И всячески ему помогать развивать его бизнес. В общем если он очень нас попросит, то мы должны с глубоким уважением все это сделать, а нам, потом, воздастся. :)))) и в таком духе он обрабатывал народ часа два с половиной. Высший пилотаж, класс. Даже самые строптивые замолкли после такой лекции на целый год. Можно и не говорить что никакого повышения в деньгах и в помине не было. А через год батюшку опять вызвали. Того же :))) Насколько я знаю там и сейчас продолжается та же система , только еще круче. Но проверенный принцип остался тот же.



ВТОРОЕ МЕСТО:
крутые хозяева – крутые поборы

По понятным причинам автор пожелал остаться неизвестным.
Компания «Евросеть»



Объявление о приеме на работу компании «Евросеть» (сеть салонов сотовой связи) я увидел в журнале «Russian Mobile». Я связался по контактному телефону с менеджером по персоналу компании «Евросеть» Элиной Дориковой. Она задала мне по телефону несколько вопросов (опыт работы, возраст, образование) и вежливо пригласила меня на собеседование. Суть многоступенчатой системы собеседования состояла в том, чтобы полностью выудить из меня всю информацию о предыдущем месте работы (до этого я работал менеджером по продажам в одной компании сотовой связи и уволился оттуда в связи с одной конфликтной ситуацией, случившейся по моей вине). Причем, вопросы задавались о финансовых показателях компании, где я работал, учредителях, как будто бы они собирали компромат. Я не обратил особого внимания на это и после всех ступеней собеседования, включая, так называемый, «детектор лжи», который, как мне показалось, был лишь муляжом, меня приняли на испытательный срок. О зарплате сказали лишь то, что она будет высокой, и я поверил. После месяца работы в разных торговых точках компании, и подготовки к очередному «вступительному экзамену» мне удалось выяснить, что з/п за отработанный месяц составит 25$ с учетом всех штрафов, а получу я ее через месяц. О штрафах и других «мерах наказания» я слышал еще в процессе работы, но не придавал этому значения, думая, что это всего лишь метод запугивания. Оказалось, это не так. Штрафы в компании «Евросеть» составляют до 1500$ и выставляют их без предупреждения. А другие меры наказания сводятся до почти «уголовных». При мне с одной торговой точки на подъехавшем микроавтобусе вывезли продавца и увезли в неизвестном направлении. Больше его никто не видел!

Уволился я сам через полтора месяца с начала работы в «Евросети», «естественно», не получив даже 25$, но, слава богу, живым и невредимым.

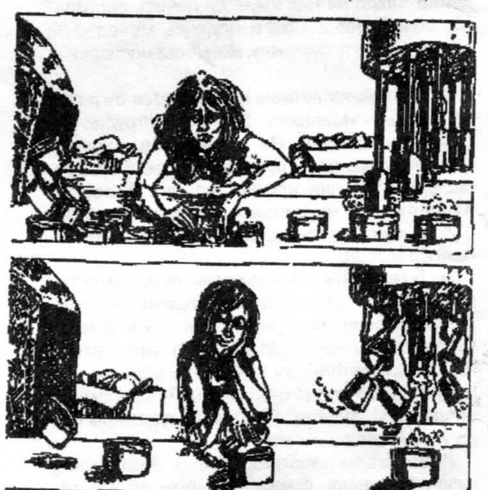
ТРЕТЬЕ МЕСТО:
«клуб четырех коней»

ЗАО «РИКОР Холдинг», Костомаровский пер. д. 3, Президент и владелец Ж. Маргарян. Десять HR-ов за два года (так, к слову, я и есть десятый, после себя отследил двоих ушедших). Приглашают, переманивают хорошего специалиста уровня начальник отдела из известной компании типа М-Видео, Эльдорадо, ЛИТ, R&K. Соглашаются на его требования по зарплате. Через два месяца: «Вы не справляетесь с работой начальника отдела. Наше новое предложение Вам – должность Зам.нач. отдела, по зарплате – минус 20-25%». Уходила малая часть, большинство соглашались. Через пару месяцев – «дубль два»: «Вы не справляетесь с работой зам. начальника отдела. Поработайте менеджером, по зарплате – опять минус 20-25%». Кое-кто оставался. А куда деваться? Старые мосты сожжены, резюме испорчено. В итоге компания получала начальника отдела по цене рядового специалиста. Подобная практика была в компании правилом.

ЧЕТВЕРТОЕ МЕСТО:
хамство

ОЛЬГА пишет:

Я по профессии дизайнер и имею горький опыт работы в фирме **«Микусс-дизайн»** (она же **«Илвэс 2000»**). В апреле 2001 года я устроилась туда на работу дизайнером, проработала там четыре месяца. Шеф – Владимир Михайлович Чернак – был очень доволен моей работой, платил и вообще все было прекрасно, пока мне в другом месте не предложили более интересную работу, выше зарплату, да и от дома ездить ближе. Так случилось, что я вынуждена была сообщить о своем увольнении буквально перед зарплатой. Реакция была просто ужасной. Он вел себя не как работодатель, от которого уходит работница, а как барин, у которого непослушная рабыня начала вдруг качать права! Устроил дикий скандал на глазах у остальных работников, буквально вышвырнул меня из офиса без денег и трудовой, а чтобы как-то оправдать свое поведение перед остающимися обвинил меня в чудовищной вещи – что я якобы продаю налево информацию. Вот уже два месяца я на новом месте, здесь все хорошо, но обида в сердце не забудется наверное на долго





ПЯТОЕ МЕСТО:
фирма-халявщик (хотя и самим не надо подставляться так, как сделала автор письма):

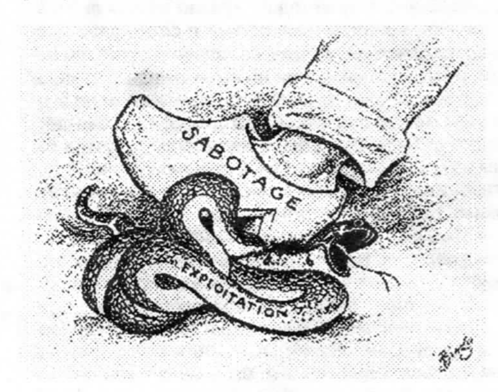
Фирма «Светлана»

Недавно искала работу, и в фирме **«Светлана»** (выпуск полиграфической продукции, открыток) предложили выполнить ряд тестов: стихотворный перевод с английского на русский, написать юмористический рассказ, штук десять поздравлений различного характера и т.д. Конечно, старалась изо всех сил – зарплату обещали хорошую. Всего выполнила двадцать заданий. Однако, на работу меня не взяли. Недавно в метро остановилась у лотка с открытками, и случайно глаз наткнулся на подпись к одной из них: это была мной придуманная подпись из теста.

ШЕСТОЕ МЕСТО:
«Куда летишь? В «Арбат-Престиж!»

Я хочу поделиться своим опытом работы в магазинах **«Арбат-престиж»**. За весь мой трудовой стаж в торговле я не встречал более отвратительного места. Отвратительный график, полное рабство («не нравится – вали отсюда») и самое ужасное – это огромные недостачи. В центральном магазине «Очаково» они достигают до 1000000 рублей. В конце декабря открывается «новый магазин», это бывший «сотый» универмаг на Пролетарской, где без ремонта и прочих процедур открыли «Арбат-Престиж». Квалификация руководителей ноль, охрана – ноль. В результате за первый месяц недостача огромна, за второй еще больше. Причем вычитают ее без разбора, кто сколько проработал, хоть два дня, выдерут по полной программе. Причем не объясняя где, что, когда пропало. На мой взгляд, такие крупные недостачи нельзя создать только хищениями покупателей. Тут нечисто или на всей фирме (скорее всего) или нечистоплотность руководителей данного предприятия. Я буду рад, если мое послание кому-либо спасет нервы, репутацию и т.д.

СЕДЬМОЕ МЕСТО:
услуги наперсточника...



HELA пишет: Хотелось бы предостеречь вас всех, или, на худой конец, подготовить к тому, что вас ждет, если вы «попадетесь» на звучное и известное в Москве название фирмы. А имя это – **«Партия»** или **«Домино»**, в принципе, это одно и тоже. Я в свое время попалась. После того, как я отослала свое резюме в отдел кадров, меня, буквально на следующий день пригласили на собеседование. На нем присутствовали начальник отдела (куда я собиралась поступить на работу) и начальница отдела кадров. Беседа мне показалась содержательной и достаточно обстоятельной. Мы договорились о том, что на испытательный период зарплата у меня будет та, с которой я согласилась начать работу, а через пару месяцев мне ее поднимут на 30%. Система выплаты зарплаты там следующая: вам открывают карточку виза-электрон, и с нее вы снимаете через банкомат свои заработанные деньги. Но дело в том, что процедура открытия карты специально растягивается на полтора-два месяца и, когда, ни о чем не подозревающий сотрудник первый раз подходит к банкомату, и снимает деньги (это происходит месяца через два после принятия вас на работу) то он делает неприятное для себя открытие... зарплата не дотягивает до обещанной, даже на испытательный срок, процентов на 30. У вас, естественно, возникает желание пойти и «выяснить причину происходящего». Я тоже пошла к начальнику отдела услышала от него, что это никакая не ошибка и, что, якобы, вы с ним именно на ту сумму, что получили, и договаривались. Вот так... не много ни мало. Более того, будьте готовы к тому, что вас «обрадуют» еще больше и скажут, что никакого повышения зарплаты после испытательного срока не предвидится. Позднее я выяснила, что так поступают практически со всеми принятыми на работу. Естественно, «текучка» на фирме просто ошеломляющая. Расчет достаточно простой: мало у кого хватает духу сразу же «хлопнуть дверью» и уволиться. Многим просто некуда идти. Так что, если не хотите быть обманутыми, обходите за версту подобные фирмы со звучными названиями. А если уж поверите обещаниям, тогда сразу же после выхода на работу, позвоните в бухгалтерию и поинтересуйтесь конкретной суммой вашего оклада. Удачи Вам.

ВОСЬМОЕ МЕСТО:
«мелочи жизни»

Компания «Нико-Трейд»

При найме сотрудников на работу не оформляет ни договора, ни трудовой книжки. Требует отрабатывать не положенные по КЗоТу две недели, а два месяца (естественно, обещает за него заплатить). При попытке уволиться, начальник, Евгений Фельдман, устраивает ужасные разборки, скандалы, пытается отобрать паспорт или заставить вернуть зарплату за прошедший месяц (кстати, совсем небольшую!).



Р. ВАННЕРГЕЙМ

БЕСЧЕСТЬЕ РАБОТЫ. РЕВОЛЮЦИЯ ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ. ГЛАВА 5

Обязанность производить отчуждает от страсти к творчеству. Производительный труд – это неотъемлемая часть технологии законности и порядка. По мере сокращения рабочего дня расширяется империя обусловливания.

В индустриальном обществе, смешивающем работу и производство, необходимость производить всегда выступает в качестве врага страсти к творчеству. Какая искра человечности или возможность творчества может сохраниться, когда вас вытаскивают из постели в шесть утра, толкают в пригородных поездах, оглушают грохотом машин, отупляют бессмысленными звуками и движениями, высушивают контрольными цифрами статистики и выбрасывают в конце дня в двери вокзалов, этих храмов отправления в ада будней и бесполезный рай выходных, где толпа объединяется в животной тупости и скуке? С юности до пенсии, каждый двадцатичетырехчасовой цикл повторяет одну и ту же разрушительную бомбардировку, как будто пули стучат по стеклу: механическое повторение движений, время-которое-деньги, подчинение начальникам, скука, измотанность. От заклания энергии молодости до зияющей раны старости, жизнь трещит по всем швам под ударами принудительного труда. Никогда ранее цивилизация не достигала такой степени презрения жизни; никогда прежде поколение, тонущее в этой мертвечине, не испытывало такой жажды жизни. Те же самые люди, которых медленно убивают на механических бойнях работы, спорят, поют, танцуют, занимаются любовью, выходят на улицы, берут в руки оружие и создают новую поэзию. Уже создается фронт против принудительного труда; его жесты отрицания формируют сознание будущего. Всякий призыв к труду при нынешних условиях, определяемых капиталистической и советской экономикой, – это призыв к рабству.

Необходимость производства так легко доказать, что любой наемный писака-философ индустриализма может заполнить подобными аргументами десяток книг. К несчастью для наших неоэкономических мыслителей, эти доказательства принадлежат XIX веку, – времени, когда нищета трудящихся классов сделала право на труд противоположностью права быть рабом, которого в древние времена добивались пленники, отправлявшиеся на смерть. Прежде всего это был вопрос выживания, вопрос физического существования. Требования производства – это требования выживания; но теперь люди хотят жить, а не просто выживать. Tripalium – это инструмент пыток. Латинское слово labor означает страдание. Мы поступаем немудро, забывая о происхождении слов travail и labour (труд по-французски и по-английски – прим.перев.). Дворянство, по крайней мере, никогда не забывало о собственном достоинстве и о недостойности, которая была чертой их рабов. Аристократическое презрение к работе выражало презрение господ к угнетенным классам; работа была искуплением грехов, к которому последние были приговорены на веки вечные божественным указом, по непонятной причине обрекшим их на неполноценность. Работа заняла свое место среди санкций провидения в качестве наказания за бедность. А поскольку она была еще и средством ко грядущему спасению, то она стала наказанием, принявшим черты удовольствия. Впрочем, работа всегда была менее важна, чем подчинение. Буржуазия не господствует, она эксплуатирует. Ей нет нужды быть господином, она предпочитает использовать. Почему никто не заметил, что принцип производительности просто пришел на смену принципу феодальной власти? Почему никто не захотел понять этого? Потому ли, что работа улучшает условия человеческого существования и спасает бедняков, по крайней мере, иллюзорно, от вечного проклятия? Безусловно, но сегодня кажется, что морковка более счастливого завтрашнего дня плавно сменила морковку спасения в мире ином. В обоих случаях настоящее всегда оказывается под пятой угнетения. Произошло ли это потому, что работа преображает природу? Да, но на что мне природа, которой управляют с помощью рычагов оценки прибыли и расходов, с миром, где инфляция технологий скрывает снижение потребительной стоимости жизни? Кроме того, точно так же, как половой акт не совершается ради воспроизводства, но производит детей на свет случайно, так же и преображение поверхности континентов организованным трудом является побочным эффектом, а не целью. Работать, чтобы преобразить мир? К черту! Мир изменяется в направлении, определяемом существованием принудительного труда; и именно поэтому он изменяется в худшую сторону. Может быть, человек реализует себя в принудительном труде? В XIX веке понятие работы еще сохраняло остатки творчества. Золя описывает состязание кузнецов, которые соревнуются в том, кто сделает идеальный гвоздь. Любовь к своему делу и жизненность уже скованного творчества, без сомнения, помогали людям выдерживать 10-15 часов, чего не выдержал бы никто, если бы это не было связано хоть с небольшим удовольствием. Сохранение концепции ремесла позволяло каждому работнику создавать свой ненадежный рай в аду фабрики. Но тейлоризм нанес смертельный удар по мышлению, которое столь бережно воспитывалось архаичным капитализмом. Бесполезно ожидать от конвейера даже карикатуры на творчество. Сегодня амбиции и стремление хорошо сделать свою работу – это несмываемые пятна позорного поражения и самого глупого подчинения. Именно поэтому везде, где проникает затхлый дух идеологии, – от «Arbeit macht frei» на воротах концлагерей до проповедей Генри Форда и Мао Цзэ-дуна. Итак, какова же функция производительного труда? Миф о власти, отправляемой совместно господом богом и хозяином, черпал свою силу для подчинения в единстве феодальной системы. Разрушив единый миф, фрагментарная власть буржуазии установила, под знаменем кризиса, царство идеологий, которые не могли достичь, вместе или по отдельности, даже доли эффективности мифа. В эту брешь ступила диктатура производительного труда. Ее миссия заключается в физическом ослаблении большинства людей, в их коллективной кастрации и оглуплении с тем, чтобы они стали более восприимчивыми к наиболее дряхлым идеологиям, какие только можно найти во всей истории лжи. Большинство пролетариата в начале XIX века физически уничтожалось, систематически разрушалось под пытками цеха. Бунты исходили от ремесленников, привилегированных групп рабочих или от безработных, а не от рабочих, вдребезги разбитых 15-часовым рабочим днем. Важно отметить, что сокращение рабочего дня произошло только тогда, когда идеологический спектакль, поставленный обществом потребления, оказался в состоянии предоставить эффективную замену феодальному миру, разрушенному молодой буржуазией. (Люди действительно работали за холодильник, машину, телевизор. Многие продолжают это делать. Их «приглашают» потреблять пассивность и пустое время, «предлагаемое» им «необходимым» производством.) Статистика, опубликованная в 1938 году, показывала, что использование наиболее современных технологий сократит необходимое рабочее время до 3 часов в день. С нашими 7 часами мы не только еще очень далеки от этого, но после того, как пришли в негодность несколько поколений работников, которым обещали счастье, предлагаемое ныне в рассрочку, буржуазия (и ее современный эквивалент) продолжает разрушение человека уже и за пределами цеха. Завтра они украсят пять часов необходимого износа основного капитала временем для «творчества», которое будет расти столь же быстро, сколь быстро они смогут заполнить его невозможностью творить что-либо (знаменитый «взрыв свободного времени»). Было совершенно верно сказано, что «Китай сталкивается с гигантскими экономическими проблемами; для него производительность – это вопрос жизни и смерти». Никто не будет отрицать этого. Но мне кажется, что главное – это не экономические императивы, а то, как на них отвечают. Красная Армия образца 1917 года была новым типом организации. Красная Армия в 1960 году – это то же самое, что мы имеем в любой капиталистической стране. События показали, что ее эффективность значительно уступает потенциалу революционной милиции. Точно так же и китайская плановая экономика, отказывая федерирующимся группам в праве на автономную организацию, обрекает себя на то, чтобы стать улучшенным образцом капитализма, называемого социализмом. Изучал ли кто-нибудь подходы к труду у первобытных людей, важность игры и творчества, исключительную плодотворность этих методов, эффект от использования которых будет увеличен современной технологией в сотни раз? Очевидно, нет. Всякий призыв к труду исходит сверху, но только творчество богато в своей спонтанности. Полноценной жизни не стоит ожидать от «производства», и не «производство» породит полный энтузиазма ответ на экономические нужды. Но что мы можем сказать, когда знаем, как почитается культ работы повсеместно от Кубы до Китая, и как хорошо звучали бы добродетельные страницы из Гизо на первомайской демонстрации? В той степени, в какой автоматизация и кибернетика предвещают массовую замену рабочих механическими рабами, становится очевидным, что принудительный труд является частью исключительно варварской практики, необходимой для поддержания порядка. Власть вызывает степень усталости, необходимую для пассивного усвоения ее телевизируемых предписаний. После этого, за какую морковку стоит работать? Игра окончена; больше нечего терять, не осталось даже иллюзий. Организация труда и организация отдыха – вот лезвия кастрирующих ножниц, чья работа заключается в улучшении породы ласковых собак. Однажды мы, быть может, увидим забастовщиков, требующих всеобщей автоматизации и 10-часовой рабочей недели и предпочитающих вместо пикетирования заниматься любовью на фабриках, в офисах и культурных центрах. Только плановики, менеджеры, профсоюзные начальники и социологи будут удивлены и обеспокоены. И не без причины: ведь, в конце концов, на карту поставлена их шкура.

Перевод Михаила Цовмы

АДРЕС РЕДАКЦИИ: www.antijob.nm.ru cockney@rambler.ru 109028, Москва, а/я 13.
Пишите нам, шлите истории о своих работодателей. Если хотите, можете связаться с нами подключиться к выпуску листка (особенно это относится к художникам, верстальщикам, редакторам, корректорам и переводчикам). Можете связаться с нами и принимать участие в наших акциях.
По желанию можно взять на расклейку некоторое количество наклеек www.antijob.nm.ru для расклейки в метро. CLASS PRIDE WORLD WIDE!